

---

Komentarz do art. 54 ust. 3 pkt 8 i 9 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

*Art. 54.*

*3. Umowa, o której mowa w ust. 1 i 2, określa w szczególności:*

*8) gotowość do pełnienia funkcji pogotowia rodzinnego;*

*9) wysokość wynagrodzenia przysługującego rodzinie zastępczej oraz sposób wypłaty;*

Punkt 8 nie wymaga szerszego komentarza.

Jeżeli chodzi o wysokość wynagrodzenia w art. 85 ustawy wskazano, że rodzinie zastępczej zawodowej oraz prowadzącemu rodzinny dom dziecka przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż kwota 2000 zł miesięcznie, a rodzinie zastępczej zawodowej pełniącej funkcję pogotowia rodzinnego nie niższe niż kwota 2600 zł miesięcznie. Dalej wskazano, że ustalając wysokość wynagrodzenia bierze się pod uwagę w szczególności kwalifikacje, szkolenia i oceny rodziny zastępczej zawodowej oraz prowadzącego rodzinny dom dziecka. Oznacza to, że ustawodawca wskazuje na możliwość różnicowania wynagrodzenia pomiędzy różnymi rodzinami zastępczymi, wskazując na możliwe uzasadnienie tego zróżnicowania. Katalog ten nie jest wyczerpujący, co oznacza, że można brać pod uwagę również inne czynniki. Uprawnienie do przyznania wynagrodzenia wyższego niż ustawowe w umowie z rodziną zastępczą przysługuje staroście przy zawieraniu umowy. Uprawnienie to należy odróżnić od kompetencji rady powiatu do podwyższenia wysokości wynagrodzenia przysługującego rodzinom zastępczym na podstawie art. 91 ustawy. Podjęcie takiej uchwały skutkuje tym, że żadna z rodzin nie będzie mogła mieć określonego wynagrodzenia w umowie na poziomie niższym niż wynikający z takiej uchwały. Ponieważ uchwała rady powiatu podejmowana na podstawie art. 91 jest aktem prawa miejscowego (ma charakter powszechnie obowiązującego prawa na obszarze działania jednostki, która ten akt przyjęła) strony umowy w zasadzie będą zobowiązane do zawarcia aneksu do umowy. Bardziej praktycznym rozwiązaniem jest wprowadzenie w umowie klauzuli, iż w przypadku przyjęcia takiej uchwały na miejsce postanowień umownych dotyczących wynagrodzenia wchodzi postanowienia wynikające z uchwały lub wprowadzić zapis uprawniający każdą ze stron, w takim przypadku do dokonania zmiany umowy jednostronną czynnością prawną.

Zgodnie z art. 86 wysokość wynagrodzenia określona w umowie jest waloryzowana corocznie średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń, określonym w ustawie budżetowej, dla pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń od dnia 1 kwietnia każdego roku kalendarzowego. Jest to przepis ustawowy, zatem brak jest podstaw do wprowadzania do umowy klauzuli waloryzacyjnej wynagrodzenie.

Jeżeli chodzi o regulowanie sposobu wypłaty wynagrodzenia, należy określić termin zapłaty wynagrodzenia (ustawa określa miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia co sugeruje, że jego częstotliwość powinna być podobna). Warto również pamiętać, że zgodnie z art. 744 kodeksu cywilnego w razie odpłatnego zlecenia wynagrodzenie należy się przyjmującemu dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy lub z przepisów szczególnych. Zatem gdyby w umowie nie umówiono się co do tego czy wynagrodzenie miesięczne należy się z dołu czy z góry, uwzględniając treść art. 744 należy przyjąć, że zapłata należy się z dołu. Ponadto wskazane jest określenie w umowie formy zapłaty wynagrodzenia (forma gotówkowa/przelew). Jeżeli umowę zawierają małżonkowie, należy wskazać małżonka, któremu przysługuje wynagrodzenie (art. 54 ust. 6 ustawy).

Szerzej o wynagrodzeniu będzie jeszcze mowa przy omawianiu art. 85 ustawy.